

BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI

Xolnazarova Go‘zal A‘zam qizi

Zarmed Universiteti BPED0122

Annotatsiya:Maqolada boshqaruv psixologiyasining nazariy asoslari, predmeti va vazifalari, rahbar shaxsining psixologik fazilatlari, jamoada psixologik muhitni shakllantirish masalalari yoritilgan. Shuningdek, xodimlarni mehnatga undashda motivatsiyaning o‘rni, qaror qabul qilish jarayonining psixologik jihatlari va konfliktlarni boshqarish usullari tahlil qilingan. Tadqiqot shuni ko‘rsatadiki, zamonaviy rahbar psixologik bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lmasdan turib samarali boshqaruvni amalga oshira olmaydi.

Kalit so‘zlar:boshqaruv psixologiyasi, rahbar shaxsi, jamoa, motivatsiya, konflikt, qaror qabul qilish, psixologik muhit.

Kirish

XXI asrda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish va globallashuv jarayonlari boshqaruv tizimlariga yuqori talablarni qo‘ymoqda. Tashkilotning samarali faoliyati ko‘p jihatdan inson omiliga bog‘liq. Shu boisdan, boshqaruv nazariyasi va amaliyotida psixologik yondashuv alohida o‘rin tutadi. Boshqaruv psixologiyasi insonlarning psixik jarayonlari, ularning jamoa va rahbarlik faoliyatidagi o‘zaro ta‘sirini o‘rganib, boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Asosiy qism

Boshqaruv psixologiyasi rahbarlik faoliyatida inson omilining rolini o‘rganuvchi fan sifatida tashkilot samaradorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Bugungi kunda har qanday boshqaruv tizimida moddiy va texnik resurslardan tashqari eng muhim resurs bu inson kapitali hisoblanadi. Insonning shaxsiy qiziqishlari, motivlari, ehtiyojlari va psixologik xususiyatlarini hisobga olmagan rahbarlik faoliyati ko‘p hollarda kutilgan natijani bermaydi. Shu sababli boshqaruv psixologiyasi rahbar va xodim o‘rtasidagi munosabatlarni, jamoada shakllanadigan ijtimoiy-psixologik muhitni, nizolarni hal qilish mexanizmlarini hamda samarali kommunikatsiya jarayonlarini chuqur tahlil qiladi. Ayniqsa motivatsion nazariyalar rahbarlar uchun muhim ahamiyat kasb etadi: Maslou ierarxiyasi xodimlarning ehtiyojlarini bosqichma-bosqich qondirish zarurligini ko‘rsatsa, Gersbergning ikki omilli nazariyasi mehnatdan qoniqish hosil qiluvchi va qoniqmaslikka olib keluvchi omillarni ajratib beradi, MakKlellandning ehtiyojlar nazariyasi esa rahbarlarga xodimlarning kuchli tomonlarini aniqlash imkonini beradi. Bularning barchasi zamonaviy boshqaruv jarayonida inson psixologiyasini hisobga olishning naqadar muhimligini isbotlaydi.

Shu bilan birga, boshqaruv psixologiyasida kommunikatsiya jarayonlari alohida o‘rin tutadi. Tashkilotda samarali muloqot mavjud bo‘lsa, axborot tez va aniq yetkaziladi, rahbarning topshiriqlari to‘g‘ri bajariladi va jamoada ishonch kuchayadi. Bu jarayonda

nafaqat og‘zaki muloqot, balki yozma hujjatlar, texnologik vositalar va noverbal belgilar ham katta rol o‘ynaydi. Ko‘plab tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, noto‘g‘ri yoki yetarlicha tushunarli bo‘lmagan muloqot tashkilot ichidagi nizolarning asosiy sabablaridan biridir. Shu bois rahbar o‘z nutq madaniyatini, tinglash qobiliyatini va jamoa bilan o‘zaro tushunishni rivojlantirishi lozim.

Bundan tashqari, rahbarlik va liderlik tushunchalari boshqaruv psixologiyasida o‘ziga xos o‘rin egallaydi. Har bir rahbar yetakchi bo‘lishi shart emas, ammo samarali rahbar o‘z jamoasini ruhlantira olishi, ularni umumiy maqsad sari yo‘naltirishi kerak. Avtoritar liderlik tezkor qaror qabul qilishda samarali bo‘lsa-da, uzoq muddatda jamoa ishonchini susaytirishi mumkin, demokratik yondashuv esa aksincha, vaqt talab qilsa ham, barqarorlik va hamjihatlikni mustahkamlaydi. Shu bilan birga, liberal liderlik ijodiy sohalarida foydali bo‘lishi mumkin, chunki u xodimlarga keng erkinlik beradi. Rahbarning qaysi uslubni tanlashi vaziyat va jamoaning psixologik xususiyatlariga bog‘liq bo‘ladi.

Jamoa psixologiyasi ham boshqaruv jarayonining ajralmas qismidir. Agar jamoada ijobiy psixologik iqlim hukm sursa, xodimlarda tashabbuskorlik va ijodkorlik ortadi, ular tashkilot manfaatlarini uchun faolroq ishlaydi. Aksincha, salbiy muhitda befarqlik, ishonchsizlik va nizo kuchayadi, bu esa umumiy samaradorlikni pasaytiradi. Shu sababli rahbar nafaqat boshqaruvchi, balki psixologik barqarorlikni ta‘minlovchi shaxs bo‘lishi kerak. Tadqiqotlarga ko‘ra, ijobiy psixologik muhitga ega jamoalarda mehnat unumdorligi 20–25 foizga yuqori bo‘lishi aniqlangan.

Umuman olganda, boshqaruv psixologiyasi rahbarlarga inson omilini chuqur anglash, xodimlarning salohiyatidan samarali foydalanish, jamoaviy hamjihatlikni ta‘minlash va tashkilotni rivojlantirish uchun muhim nazariy hamda amaliy bilimlarni beradi. Bu bilimlarni qo‘llash natijasida nafaqat mehnat unumdorligi oshadi, balki jamoaning umumiy ijtimoiy-psixologik barqarorligi ham mustahkamlanadi.

Xulosa

Boshqaruv psixologiyasi rahbarlik faoliyatining samaradorligini oshirishda muhim fan sohasi bo‘lib, inson omiliga e‘tibor qaratish orqali tashkilotning barqaror rivojlanishini ta‘minlaydi. Rahbar shaxsining psixologik xususiyatlari, jamoada sog‘lom muhitni shakllantirish, motivatsiya tizimini yo‘lga qo‘yish, qaror qabul qilish va konfliktlarni boshqarish kabi omillar boshqaruvning muvaffaqiyatini belgilaydi. Zamonaviy rahbar uchun psixologik bilimlar rahbarlik san‘atining ajralmas qismidir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma‘naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent: Ma‘naviyat, 2008.
2. Zokirov M. Psixologiya asoslari. – Toshkent: O‘zbekiston faylasuflari jamiyati, 2015.
3. Nemov R.S. Psixologiya. – Moskva: Vlados, 2010.
4. Fayziyev A. Boshqaruv psixologiyasi. – Toshkent: TDPU nashriyoti, 2017.
5. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. – New Jersey: Pearson, 2019.

6. Vahobov A. Ijtimoiy psixologiya asoslari. – Toshkent: Fan, 2012.